

STS de 2 d'abril de 2018, recurs 27/2017

*Demanda de conflicte col·lectiu relativa a la possibilitat de promoció professional del personal laboral indefinit no fix (accés al text de la sentència)*

Un sindicat va interposar una demanda de conflicte col·lectiu en què **sol·licitava que el personal indefinit no fix d'una agència pública pogués participar** en igualtat de condicions que al personal fix **en els processos de promoció i reclassificació professional**. El TSJ li va donar la raó, el que es confirma posteriorment pel TS d'acord amb el següent:

- En relació amb la vinculació a un plaça concreta d'aquest tipus de personal, la jurisprudència ha patit una evolució:
  - **La STS de 3 de maig de 2006 vincula directament el treball d'un indefinit no fix a un concret lloc de treball.**
  - La STS de 30 de maig de 2007 recalca que l'entitat ocupadora ha de proveir la plaça mitjançant els procediments escaients. En cas contrari cal procedir a l'amortització.
  - Durant una llarga etapa **s'assimila la citada relació jurídica amb les interinitats per vacant**. No obstant, en aquesta modalitat contractual des d'un inici s'ha d'acotar el concret lloc de treball, mentre que quan es declara una situació d'indefinit no fix no és necessària l'ocupació d'una plaça específica. **Per això s'exigeix que per a la seva extinció no n'hi hagi prou amb la convocatòria d'una vacant similar, sinó que s'ha d'acreditar l'exacta identificació de la plaça que s'ofereix i la concordança amb la persona que l'ocupa en qualitat d'indefinida no fixa**. La STS de 24 de juny de 2014 determina que la relació d'aquests treballadors no se subjecta a una condició resolutorià, sinó a termini, però en aquesta sentència no es prohibeix la participació del personal laboral indefinit no fix en els processos de promoció per a la cobertura de vacants.
  - **La STS de 21 de juliol de 2016, en resoldre sobre la validesa d'una convocatòria de trasllats que exclou els indefinits no fixos** (malgrat res es deia al conveni col·lectiu aplicable), **afirma que no poden veure minvat cap dret laboral pel simple fet d'ostentar aquella condició**. En la mateixa línia, **la STS de 2 de febrer de 2017 argumenta que els indefinits no fixos no estan cobrint necessàriament una particular vacant**, perquè la naturalesa de la relació s'origina per irregularitats en la contractació.
- Per les raons exposades, ja no es pot afirmar taxativament que l'indefinit no fix sempre s'adscriu a una plaça en les mateixes condicions que els interins per vacant. Tanmateix, l'àmbit del conflicte col·lectiu és inadequat en la resolució de controvèrsies en supòsits determinats en els quals l'adscripció a la plaça sigui individualitzada de manera innegable.
- **A diferència de les interinitats pures, el personal indefinit no fix pot canviar de destí i mantenir la seva relació**. Si ens centrem en la regulació en el dret positiu, la temporalitat es refereix al negoci jurídic entre empleat i ocupador, del que resulta que és el contracte de treball temporal el que es desnaturalitza i transforma en un de durada indefinida; no el lloc de treball ni la persona afectada, tot i que aquesta novació tingui efectes reflexos a l'organització. Arribats a aquest punt **es pot afirmar que la figura de l'indefinit no fix tendeix a allunyar-se de la**

**interinitat per vacant i aproximar-se a la del treballador fix**, sens perjudici que la plaça que ocupi s'hagi d'amortitzar o convocar.

- L'equiparació entre indefinits no fixos i temporals també s'explica des del dret de la Unió Europea, de la següent manera:

- La *Directiva 1999/70/CE del Consell, de 28 de juny de 1999, relativa a l'Acord marc de la CES, la UNICE i el CEEP sobre el treball de durada determinada* garanteix la no discriminació dels empleats de durada determinada, que són aquells la vinculació professional dels quals finalitza per causes objectives (data, realització d'obra o servei, fet o esdeveniment). **Des d'aquesta perspectiva un indefinit no fix és un treballador temporal.**

- L'art. 15.6 ET equipara els drets dels fixos i els temporals, mentre que la citada directiva preconitza la igualtat en les condicions de treball; entre elles, d'acord amb la jurisprudència del TJUE, el salari, les funcions i la promoció interna. **La no discriminació és el punt de partida.**

- Segons la doctrina constitucional, no resulta compatible amb el principi d'igualtat un tracte que configuri els treballadors temporals (com a col·lectiu) en una posició de segon ordre en relació amb els indefinits. **No és admissible cap diferència de tracte que no es justifiqui per raons objectives.**
- Un dels drets bàsics de qualsevol treballador és el de promoció i formació professional (art. 4.2.b ET).

En el cas concret, es demana l'aplicació de l'art. 18 del conveni col·lectiu, que no exclou els indefinits no fixos de la promoció. **D'això deriva que no hi hagi cap inconvenient a que puguin participar en els concursos, conservant la seva condició al nou destí.** Aquesta conclusió no significa un trencament dels principis constitucionals d'accés a l'ocupació pública, perquè segueix existint la necessitat (autèntica obligació) que s'amortitzin o convoquin les places ocupades per aquest tipus de treballadors. El contrari suposaria privar unes 250 persones del seu dret a la promoció professional (sembla que per molts anys), com a conseqüència de la passivitat de l'ocupador, que ni amortitza ni convoca.

**La sentència compta amb un vot particular que entén que els empleats afectats no poden optar a la promoció professional.**